

第1回 研修カリキュラム等の検討に関する実務者作業チーム の主なご意見

(第1回 研修カリキュラム等の検討に関する実務者作業チームにおいて頂いたご意見を事務局において整理したもの)

第1回 研修カリキュラム等の検討に関する実務者作業チームの主なご意見

1. 研修の在り方について

- こどもの権利が、まずは第一で、それに基づいて出てくるのが、「パーマネンシー保障」。大切な大人とのつながりで、こどもがこれからずっと続くと感じられる将来の見通しをもった育ちの保障や、そこに所属していると感じられて、いつでも戻れる場所があるとか、そういったつながりをこども自身が自分で定義するといったことが、パーマネンシー保障の定義。
- 社会的養護の中にもかなりたくさんの障害のあるこどもたちがいて、パーマネンシー保障が考えられているが、実際には全てのこどもに対して考えなければならないことで、こちらの領域でも考えるべきであり、研修でもぜひ考えていただきたい。
- 「アタッチメント」も重要。「幼児期までのこどもの育ちに係る基本的なビジョン」でも示されているが、アタッチメントという安全・安心のところばかりが言われて、これまで「安心と挑戦の循環」、「挑戦」という部分はあまり強調されてこなかった。安全・安心は大前提で、それがあっての挑戦、遊びと体験の大事さ。障害の領域では、よりここが強調されるべきではないかと思う。研修の実施に当たっては、ぜひセットで大事であるということを考えてほしい。
- 「自分らしく育つこども期の保障」も重要。障害のあるこどもの特徴等、いろいろあると思うが、全てのこどもが、「自分らしく」というのを守れたらなと思う。
- こどもの居場所づくりに関する指針では、「こども・若者が過ごす場所・時間・人との関係性全てが、こども・若者にとっての居場所になり得る」ということや、「その場や対象を居場所と感じるかどうかは、こども・若者本人が決めることである」ということが明記されている。障害分野についても同じで、居場所になっている場所はたくさんあると思うので、こどもの権利を大前提にするとなったとき、次の段階では、具体的にはこういった考え方が大事になるのではないか。
- 従事する者としての大切な心構えという整理で、とても大事になるのは、こどもの権利ということ。

1. 研修の在り方について

- 歴史的にはいえば、いわゆる医学モデルから、社会モデルになり、今、人権モデルになっているが、こどもの権利、障害児の権利がまだまだ守られていない、懸念があるということが国連でも述べられている。
- 障害児支援に従事する中で、「共生社会の実現」も重要。歴史的には、平成26年の障害児支援の在り方の検討会で、「家族支援とインクルージョン」ということが書かれてちょうど10年になるが、まだまだインクルージョンということも実現していないところであり、ぜひその辺りが、時代の変化とともに変わってきたというところを押さえてもらいたい。
- 技術に走ってしまう職員も結構おり、こどもの権利、倫理的な姿勢がまず一番であるというところをしっかりと押さえていただきたい。
- こどもの命、安全をしっかりと押さえておかないといけない。組織マネジメント、BCP的なところでも安全というところ、安全管理もあると思うが、ぜひ本人支援の中で、安全ということをしっかり忘れないようにしていただきたい。
- 保育や子育て支援分野では、こどもの権利に関して、大きく、様々な科目の中でいろいろな形で取り上げられている。そのことについての学びの機会は非常に多いし、「こどもの最善の利益の尊重」だとか、「最善の利益を優先する」といったことを、保育関係者は言葉にすることが多いと思う。
- 2022年に不適切保育というようなことが問題になり始めて以降、頭で理解していることと、実際に保育の現場で行われている保育者のこどもへの対応や関わりの中に、好ましいとは言えない関わりがたくさんあるのではないかとということに気づいたことは、最近の非常に大きいところ。2023年、24年くらいは、そういった行動をどのように変えていく必要があるとかということが、研修で取り上げられている。

1. 研修の在り方について

- 昔から、このように行っているという保育者の行動が、今、こどもの権利の観点から考えたときに適切とは言えないようなことがたくさんあり、そこまで意識せずに行動しているところが様々あると思う。「やってはいけないこと」というよりは、むしろ「どういう対応をすべきなの」ということに、今、変えていこうとしている段階。文言の理解と、現場に落とし込んだときにどういう行動が必要なのかということ、きちんと理解していただくことが必要なのではないか。
- 保育の分野では安全対策が今すごく重要なこととして取り上げられている。もちろん組織としてどう対応するか、訓練をどうするかというのも必要だが、個々の人、職員一人一人が、こどもの命を守ることや、事故を回避すること、そのために自分は何をしなければならぬかという意識、あるいは心構えをしっかりと持つことが大事。最初の段階で、安全対策、安全への意識ということもきちんと入れていただきたい。
- こどもの権利を大事にするのは賛成だが、発達障害の場合は、こどもの権利を守るということの視点が、発達障害の特性を見ないと分からないこともある。例えば、常同行動、あるいはひとり言、こだわりといった行動は、今、発達障害の支援の中ではよくない行動とされ、変化させる、普通に近づけるという支援が実際にはなされていることがあるが、海外の事例では、それは権利であるということで、それをやめさせることがむしろ不適切支援になるという視点が強い。
- こどもの権利は大事だが、個々のこどもの障害特性に合わせた、あるいは個々のこどもの特性に合わせた権利は何かということであり、特性を理解していないと虐待的な状況が起きる。そういった特性をきちんと検証の中に折り込んでいくことが大事。
- インクルージョンは大事であるが、現在、発達障害でよく言われるのは、カモフラージュとか過剰適用。結局、障害者福祉とか、あるいは、学校、特別支援教育で教えられてきたことはカモフラージュで、カモフラージュしているうちに疲れてしまって鬱になったり、ひきこもったり、不登校になるということが大きな問題になっている。こういった理解をきちんと折り込んでいただきたい。

1. 研修の在り方について

- 私たちの対象としている子どもたちは障害がある方なので、どういう歴史の中で人権が守られなかったかということも、しっかり理解していく必要がある。
- 私たち支援者や親が強者になって、障害がある人たちをコントロールするということに陥りやすい。実際、旧優生保護法等の歴史の実態もある。やはり、どの命も大切なのだということは、そういう歴史の反省から学んできたというところを入れていただきたい。
- 本当に簡単なことでもいいので、差別とはどのようなことだということ等を学ばないと、この分野に関わる上で何のためにやっていくのか。昔のやり方ではなく、子ども本人の意見を聞いたりしながら、最新の知見を盛り込んで支援をしていく、つくっていくということを伝えていかなければいけない。
- 障害がある子どもは、ちょっと目を離したら園庭から出ていってしまうこと等、事故は本当に起きやすい。支援者は1年目で現場に出るので、安全対策については、最初はロールプレイをしながら、現場で教えていく中身に入れていただきたい。
- 子ども家庭庁ができて、子どもの声を聞くとか、子どもの権利をしっかりと守っていくことに中心を置いた。今までは、障害のある子たちは、大人の思いで動かしてこれたところがあったと思うので、それではない方向、新たな在り方を皆が身に付けられるようになると良い。
- 共生社会について、障害児支援をする私たちだけが発信するのではなく、共生社会なので、子ども全体で共生社会についてどういうふうを考えていくのか、社会全体で考えていくべき点だと考えている。
- 成人になって行動の問題が重篤化して、生活に困難で、地域でも生活できなくなってという方に会う機会がある。早期から強度行動障害の予防とか早期対応という観点も、共通要素の大きいカテゴリーでなくてもいいので中身に入れていただきたい。

1. 研修の在り方について

- 現場で見ていると、みんなこどもの人権を大事しないといけないということは理解している。頭では分かっているが、人権を理解すること自体、私たち自身もあまり現場では体験していないというか、何をどうすることなのかということはみんな知りたいし、ぜひ自分の中に採り入れていきたいと思っている。
- 一方、昔から私たちが無意識に、自分たちの中にある価値観やいろいろな捉え方、子どもたちの「できなさ」をどうしても支援者が見てしまったり、そこを何とかしなくてはというような、こどもが行動の中で表現しているいろいろな思いだとか、何をしたいのかとか感じていることを読み解く、意識できていくことがこれからますます支援者の側に必要であり、そういう意味で、この研修がそういうのにつながるといい。
- まだまだ「レッテルを貼られる」という感覚が利用者や保護者の中にはある。価値観をもう1回更新する、変えていくというチャレンジ、国としてもみんなですべてをやっていこうという雰囲気づくり、後押し等、研修を通して、みんなにつながっていくというような、そういう視点もぜひこの捉え方の中に入れてもらいたい。
- こどもの行動には必ず意味があるということから、こどもと向き合っていく。それをみんなで試行錯誤しながら進めていくという、現場を後押しできるような研修にできたらいいのではないか。
- 各論部分にチームアプローチと法制度の話が出てくるが、お子さんへの支援を行うに当たって、制度またぎというか、複数の制度や法律を使わなければいけないということ。それから、支援者は複数になるので、可能であれば、総論の部分に当たり前にチームアプローチ、地域の中で支援者を集めて連携を取ってやっていくということや、様々な法体系の中での支援が必要になってくるという触りの話が入り、そこから、さらに各法律をどう使うのか、多職種連携をどうしていくのかという話に下りていくような流れだと、分かりやすいと思う。

1. 研修の在り方について

- 行動が生じたときの、行動の背景をしっかりとみとる部分、アセスメントする部分。このみとりを間違えると、よかれと思った対応が、かえってそのこどもの行動にマイナスになるということ。ひいては行動障害につながっていくこともあると思うので、行動のみとり、ティーチでいうような冰山モデルも、しっかり中に入れて考えていく必要があるのではないか。
- 新卒とか未経験、特に子育ての経験のない職員については、知識を得ても定型発達の理解が追いつかず、事業所で出会ったこどもの状態を当たり前だと捉えてしまうことがあるように思うため、正しい支援につなげるためにも、定型発達に関する研修は不可欠である。
- 支援の知識、スキルについて、各事業所に共通して必要なものもある一方で、対象とする児童の障害種別によって支援員に求められる知識とかスキルが異なるということがある。そのため、研修内容を、共通部分と選択部分に分けることが必要ではないか。
- 家族支援に関しては、家族全体をアセスメントして支援するという視点を採り入れるべき。
- こどもに対してだけではなくて、保護者、関係機関への対応が非常に難しくなって、対応がうまくいかないことで、こどもが事業所を転々とするという事例が各地で起こっている。対応スキルについての研修も盛り込んだ形で議論がされればと思う。
- 心構えとして大事なところは、権利と安全というところに集約していくのではないかなと思う。特に権利を守るということに関しては、それが実際の態度とかスキルとしてやれている方はいい支援者になるが、それがなかなかできない方も結構いるので、最重要であるのにそうなるというのは難しいことだろうなと思う。なので、最初の研修のイニシャライズというか、最初の部分で十分時間を取って、そういう理念が実際の態度とかスキルに落とし込めていけるようなものがあると良いのではないかな。
- 人権を大事にするということは、私たちの文化の中に身につけていかなくてはいけないこと。私も海外に行くと、できていなかったなと反省することが多いが、学習することで行動が変わるので、この研修で価値観が変わっていったらいいなと思う。

1. 研修の在り方について

- いじめ社会なので、いじめられてきた職員もいる。被害者もいるけど、被害、加害、傍観、そこら辺の中で生き抜いてきた。もしかしたら福祉の人たちは被害になっている人も多かったりして、自己肯定感が下がっている場合があったりする。どんなふうに職員の自己肯定感とか人権意識、「あなたは、いじめられなくてよかったんだよ」等、職員がサポートを受けるか。
- その変化には時間がかかるので、職員もセラピーを受けたり、いろいろやっているが、実際、肯定的なこどもの関わりは、スキルでまずは覚えることも必要。現場では、25%のいいところを見つけたら肯定的に関わるということスキルで伝えている。
- 根本的に、若い世代はいじめられてきたという日本の歴史に基づいて人権というものを考えていくことは、インクルージョンも含めてすごく大事なことだと思う。
- 今注目している研修は、支援者の持っているバイアスとか価値観、あと、否定的な感情に焦点を当てたプログラム。本人がどんな偏見を持っているかというのを、実際にビデオとか、ディスカッションしながらやっている。例えば、否定的な児童期を過ごした支援者は、こだわりが強い子どもとか勉強ができない子どもを見ると、何とかしてあげたい。肯定的にしたいから「勉強もつと頑張り」「もっとスポーツ頑張り」といって、頑張り、頑張り支援者になってしまう。それがかえって子どもを追い詰めて、虐待の連鎖みたいになっていることが実は結構多いということが分かっている。
- 研修の中に、支援者が自分のバイアスに気づいて、自分自身がハッピーになる、そういった研修を入れていく必要があるのではないか。支援者は自分のメンタルを維持するのはすごく大事なことで、ここは強調していけるといい。
- 私が子どもだった頃は、殴られたりとか、それがしつけ、当たり前でした。そういった歴史は当然あるわけで、その辺りで、今の支援者の中や事業所の中で、ベテランの人たちの支援の在り方や基本的な考え方も違うので、カリキュラムの中では歴史的なところの子育ての考え方なり等を伝えた上で話していかないといけない。時代の流れの中で子育ても変わってきた、障害の療育も変わってきたというところを押さえられるといい。

1. 研修の在り方について

- 対人支援の倫理的姿勢の中で「こども」という表現がありますけれども、こどもの権利というのは全てのこどもということで、障害児と分けてではなく、分け隔てなく全てのこどもという理解、そこは押さえておかないといけないなと思う。
- 組織マネジメントの安全管理という中で、災害対応ということも書き入れてほしい。
- 虐待対応の防止の研修は、障害者虐待防止の手引がとても参考になるので、そういったところは丁寧に研修できるといい。
- 定型発達への理解は当然必要だと思う。ただし、定型発達に近づけるのがいいという話にはならないので注意が必要。
- 障害児の前にこどもなので、いわゆるスペシャルニーズとか障害児ニーズというふうにあまり強調すると、逆を生むのではないかと思う。いわゆる定型といわれるこどもの中にも特性のある子はたくさんおり、量的な問題だと思うので、むしろ障害だから支援するのではない。スペシャルニーズではなくてヒューマンニーズだと考える。こどもの権利から来るニーズ。
- 支援者自身のこれまでの経験によってつくられた信念みたいなものを変えていくというところで、いわゆるビリーフの書換えみたいな話かと思うが、それはすごく時間がかかることだし、一足飛びにはいかないことだと思う。通常、ビリーフの書換えは、ベテランの先生に求められることかなと思う。
- 「自己覚知と省察」というところが、ビリーフの書き換えには関連すると思う。個人的には、新任よりも経験のある先生方に当てはまるような内容だと思っていたが、初年度とか早い段階で、自らの経験によってそういうところが必要だという話しもあったので、「自己覚知と省察」というのは、全体に係るような位置付けになるのかなと思う。
- ここで目指す専門家像として、省察的実践家というところの専門性、専門者像を目指していくような研修として、「自己覚知と省察」というのは経験年数とかそういったところに関わらず全体に係るもので、あらゆる研修のときにそういった要素を入れていくというところで考えていくというものではないか。

第1回 研修カリキュラム等の検討に関する実務者作業チームの主なご意見

1. 研修の在り方について

- まだまだ療育の中では、障害種別でみたいな形になっているが、大学の共通テストなどは、障害種別への配慮ということから、こどものニーズに合わせて配慮するというような審査をしている。そういう意味でスペシャルニーズではなくて、ニーズの必要な子どもたちという捉えに変わってきているので、ぜひその辺りが研修の中に入るといい。
- 社会的養護でも、最近はこどもの権利を守る、こどもにニーズがあるときにサポートしていくという考え方になっていると思う。
- 例えば、虐待防止の研修でも、これをやったら虐待だということだけではなくて、職員も認められて人としてこどもや保護者に認められるところがあるので、何をしたらいけないかということと同時に、どういう職場づくりをしていけばいいのか、そこが予防になるというところは考えなければいけない。
- 様々な領域とつながっていくというところでは、初任者は特にいろいろな現場で、「自分たちが思っている価値がこどもに通じないという葛藤を感じている」という話も聞く。そういった意味で、障害児支援だからこそできることとか、強みみたいなものも入れられるといい。
- 支援する上で、たくさんテクノロジーが出てくると思う。そういうところのつきあい方でも、大切にしていって価値を使いながら、つきあい方や、その子なりの活用の仕方ができるようなものも必要かなと思う。
- 家族からの文脈であったり、体験のところ、省察的実践の話も出ているが、そういうところが理解できるようにというところの意識は必要かなと思う。
- 支援者として必要な理念もとても大事なことだと思う。ただ、理念はどうしても抽象化された表現になりやすくなる。そうすると、聞く人の価値観によって独自の解釈になり、それが具体の支援になると、同じ理念を聞いていても提供している内容が大分違うということとはよく起こると思うので、具体の各論のところが発達段階であるとか発達特性から押さえるこどもの理解が必要ではないか。

2. 研修の実施主体について

- 相談の研修体系では、都道府県の関与が薄まっていて、事業者が結構参入しているという状況が起こっている。良くも悪くも広がりはいいが、一番懸念されるのが、同じ研修を受けているのに、自治体間で受講費用の格差が生じていること。そのため、このあたりの部分については、自治体とか都道府県の関与の部分は残しておいていただきたい。
- 全部行政がやるというのは難しいが、行政として、いわゆる事業所がやっている研修の内容をきちんと精査しているのかという話とか、きちんと把握をして均一なものにしていただきたい。
- 対面の研修とかグループワーク的なところ、演習みたいな、いわゆる顔を合わせて地域の中で行う場というのは必須でつくっていただきたい。
- 研修を受けた皆様方のインセンティブではないですけども、例えばどこどこ事業所には上級研修を受けた人が何人いますとか、うちの事業所の職員は初級何人、中級何人受けていますとか、評価とは言わないが、何か事業所のスケールメリットになるような、受けている人と受けていない人のインセンティブが何か付けられないのかなと思う。
- 研修の標準化は必要。
- 自治体の中には、特定の事業者が委託を受けて、ただ、受諾しにくい公募要件を設けかねないかなというところもある。広く許認可申請しやすい環境を整えて、特定の事業者が開講することがないように配慮いただきたい。
- 今の労働人材不足の中で質を高めるということは大事であり、例えば研修は民間開放する等により、より多くの方が受講できる機会を設けるべきではないか。
- 自治体も事業者も両方に言えるが、特に事業所まで実施主体をお願いするときには、振り返りやチェックをするというような形の仕組みになると、それは実際監査のときにチェックされる。研修を受けっぱなしにならないようにしていただきたい。

2. 研修の実施主体について

- 今回の研修のコンテンツは、最初からではなくても良いと思うが、小児病院や小児医療に関わる人たちにも参考情報として提供できるような形になるとより良いのではないか。
- 障害児の支援は、ある程度医療も不可欠な部分があり、医療の側に携わっている人たちにも情報共有できるといいと思うし、そういったところをバックグラウンドにして、障害児、在る支援に、医療に携わっている人がまた来てくれることもあるのではないか。
- 地域の研修をするときには、行政が積極的に絡んでもらわないと、児童発達支援センターがやろうとしても難しいところがあると思う。行政と一緒にやっていくのがいいと思う。
- 事業所や地域の中心となる人たちの研修は、非常に難しい研修だなと思っている。イメージ的には、社会的養護の子どもの虹情報研修センターや、西日本こども研修センターあかしがやっているように、こども家庭庁ときちんと連携を取りながら、このレベルの人たちの研修を組み立てていく必要があるのではないか。
- 西日本こども研修センターあかしでは、企画等を評価委員で丁寧に企画していて、1年間振り返ってどうだったとか、来年どんなふう to 活動をやっていくのかとか、評価委員として団体とか関係者とか地域の人とか入って評価をしていて、内容もすごくいい。障害児もそういうセンターみたいなのをこども家庭庁と連携してつくっていったらいいのではないか。
- 他分野の人たちが初任のところは受けれるように、例えば保育の方々も受けたら、地域のインクルーシブ、保育の質につながったし、そういうことを考えてもいいのではないか。
- 研修内容については、マニュアル的なものではなくて、実際の事例を挙げて討論していくなどが有効ではないかと思う。1人ではなく、事業所全体としてしっかりとした落とし込みができるような体制を取っていくことが必要ではないか。

2. 研修の実施主体について

- それぞれの事業所が実施主体となって研修をやる場合には、内容を作り込んでおくことが必要。動画を作成する必要があるのではないかと思う。例えば1コマのうち、一部分が講義で、そこから、事例検討の仕方が分かるような事例検討まで入っていて、その後、それぞれの施設の事例を取り上げて検討するみたいな、3段階くらいで1つのパッケージになっているようなものを用意していると、各事業所でやりやすくなり、事業所自体の職員同士の会議としても使える。初任者だけを対象にするのではなくて、毎回同じ研修になるかもしれないが、そこにみんなが参加して、ディスカッションする時間も少し考えられるのではないか。
- 同じ地域の他の施設との関わりは、持ち回りにするのか、あるいはリーダーシップを発揮できるような施設があるとか、その辺は考えておかないと難しいのではないか。そこに参加できない施設ができてしまったとき、どうなるかということ考えた。
- 都道府県や指定都市が実施主体になるのはいいと思うし、適切な委託先に委託することもいいと思う。その上で、講師要件を明確に定めておく必要があるのではないか。ある研修では、いろいろな研修事業者が担当する中で講師が1人しかいない。講師が全ての科目を担当しているという事例があり、どんな専門性があればそんなことができるのかと感ずることがある。
- 評価の方法。研修終了後に振り返りシートの提出だとか、それをチェックするだとか、その辺まで検討しておく必要があると思う。
- 指定による研修については、段階があるのではないか。まず、新しい研修をつくったときに、それがどういう内容で、どのような実施要綱で行われるかということが、浸透し、あるいは確定された上で、今度はそれができる事業者に広げていく。まずは、都道府県が中心になって委託事業があつて、それから、ある程度形ができたところで指定研修という形に広げていくのが望ましいのではないか。
- 競争的になっている地域の方々とこどものウェルビーイングを保障するというふうになっていくことでは、1年目から3年目の人も地域と一緒にこどものときからの研修で学ぶとか、児童発達支援センターが中核になるなら、そこが責任取って、その地域の人と1年目、3年目に学ぶ時間を取るとか、地域をいいものにしていく研修も、ディスカッションしながら一緒に学ぶということも大事なのかなと思う。研修が形骸化したものにならないように。

2. 研修の実施主体について

- 研修の実施については、何らかの形で自治体がしっかり関わっていくということは必要ではないか。
- 放課後等デイサービス、児童発達支援事業所、共に非常に事業所数が増えて、実際どういう内容の支援を提供しているかということ、こと細かに行政が把握していくということがなかなか難しくなっている中で、研修、人材育成を切り口に、それぞれの実情をしっかり行政が把握をし、その事業所とどういうふうに行政が連携・協働しながら地域の支援システムを充実するような形で進めていくか。こういう観点は非常に重要。委託するにしても、しっかりそこには関わりながら、研修の場において何らかの役割を果たすとか、そういうところはしっかり考えていく必要があるのではないか。
- 事業者が行う場合には、テキストをこれで作っても、それに従っていればいいという話になってしまう懸念がある。例えば受講した人がどんな感想を持ったのか。小さなクイズをやって、それに対する解答をオープンにするとか、そういった透明性が必要ではないか。また、スーパーバイズ方式を入れ込むことも必要ではないか。
- 委託をするのはいいと思うが、テキストを公開する等、透明性を確保することは非常に大事。
- 講師について、その人がどんな経験があるのかといったことも中心に、ある程度把握することが必要ではないか。何らかの監督、こども家庭庁として監督するとか、県としてするとか、行政が監督するのが必要ではないか。
- 地域の行政と絡むということを熱望する。たくさんの事業所の中には、地域という認識や、地域を一緒につくっていくという感覚がまだない部分もあって、行政と一緒に地域をつくっていくということを、この研修を通して、1年目からでも、その地域の話だとか、地域とつながるといところは盛り込み、どんな職員もその地域で働いているということを意識できるように研修を進めてほしい。
- 動画コンテンツは大賛成。団体でVRをつくった。こどもの視点、教師の視点、こどもだけではなく、仕事をしている人の視点、上司とか同僚の視点からつくったもの。小学校とか中学校で使うと、それが非常に一般のこどもの理解に結びつく。

2. 研修の実施主体について

- みんなで共通言語ができる研修にしたい。いろいろな事業所が、「あの研修で受けたあのことだよな」と言える関係性になる。
- 事業所の中で、新人だろうが、経験があろうが、その子にとって考えるという意味では一緒だとなるときに、コミュニケーションが取れる、意見を言い合える環境をつくる等、この研修自体が、事業所の中で循環することや、地域でそれぞれの事業所が同じ研修内容をやって、それを合わせたらどうだったか。そんな地域がつながるツールにもなるといい。
- 構成員の御意見を反映した、実施主体向けガイドラインのようなものがあれば、実施主体にも伝わるのではないか。
- 多忙な中での受講を支援するためには、受講しやすい日時の配慮とか、事業所の人的な穴を埋める仕組みが何かあるといいなと思う。
- モチベーションの面から、受講者にとっても、事業所にとっても受講によってインセンティブが生じるような仕組みも有効かもしれない。
- 研修の質の確保では、自治体ごとに質のばらつきが生じないように、標準カリキュラムを必要十分な内容にすること、研修の質が向上していくためのフィードバック機能として、終了直後の理解度アンケート、一定期間経過した後の何らかの効果判定があるといいのではないか。
- 基礎研修を受けた頃に職を離れていくという話を少なからず耳にする。研修で得たスキルの効果を実感できたら、その人たちは定着するのかなと考えるので、その辺の仕組みに工夫があるといいのではないか。
- グループワークのやり方等は、特に詳しいマニュアルがあったほうがいいのではないか。

2. 研修の実施主体について

- 他分野の研修を見ますと、研修で使用するスライドごとに話す内容とか注意点などを詳細に指示しているものもあるので、そういう作り方も一つあるのではないかと。
- 事業所が実施主体となること、自治体が実施主体になることには賛成。ただし、研修に使用する教材は、できるだけ国が作成したものにに基づき実施することが望ましく、また、研修アンケートなど、効果測定に関する部分についても、できるだけ国が作成したものにに基づき実施することが望ましい。
- 実際に研修を進めていく中で、課題や改善点等が見つかることも多いと思う。研修要件や効果測定に関する部分も国で定めておくと、課題の集約や検証が可能になり、質の確保につながるのではないかと。
- 自治体の状況により、受託等を可能とすることはよいと考えるが、研修アンケートや効果測定に関する箇所は、採択の有無を問わず、国として統一したものをを用いることがよいのではないかと。
- それぞれの段階に応じて事業所が主体でとか、自治体が主体でという、大きな方向性には賛成。事業所主体でやる場合は、国で共通のオンラインのコンテンツがあるといいのではないかと。知識を習得するだけでなく、ワークが何かしらあったり、その場で同じ事業所内の見発管と話し合ったり、単に知識をインプットするだけでなく、自分で考えたり、話し合ったりというような内容、研修の在り方も、検討できるといいのではないかと。
- OJTをするにしても、中身も重要であり、やり方というところも、今後、議論を深めていく必要がある。
- 研修全体のいろいろなコンテンツで、実際にOJT的な形や見学等を行うことで事業所の中を風通しよくするというところもあるが、文字では分からない。動画で見ているとイメージが湧くので、写真だけではなくて動画を使う。そうすると、オンラインでも、あるいはオンデマンドでもイメージしやすいので、そういう視覚的なものも研修の場でぜひやっていただきたい。